



**HUBUNGAN ANTARA JOB DEMAND DENGAN WORKPLACE WELL BEING
PADA KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI JAWA TENGAH**

Oleh

Teri Putri Telaumbanua¹, Krisnawati Setyanigrum Nugraheni^{2*}

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata, Indonesia^{1,2}

e-mail: ¹teri.21510356@student.stiepari.ac.id, ²krisnawati.setyanigrum@stiepari.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara tuntutan pekerjaan (job demand) dengan kesejahteraan di tempat kerja (workplace well-being) serta dampaknya terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Tengah. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 100 karyawan. Teknik analisis yang diterapkan adalah regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan di tempat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ($p < 0,05$), sedangkan tuntutan pekerjaan tidak memberikan dampak signifikan secara langsung. Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya manajemen dalam menyeimbangkan tuntutan beban kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan guna mendukung kinerja optimal di industri manufaktur.

Kata Kunci: *Tuntutan Pekerjaan, Kesejahteraan Di Tempat Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Industri manufaktur di Indonesia, khususnya di Jawa Tengah, menghadapi dinamika global yang menuntut peningkatan produktifitas dan inovasi. Perusahaan di sektor ini diuntut untuk terus beradaptasi dengan persaingan global dan tekanan untuk mencapai efisiensi operasional yang tinggi. Kondisi ini menimbulkan beban kerja yang berat bagi karyawan, dimana mereka harus mengatasi berbagai tantangan mulai dari beban kerja fisik hingga tekanan waktu dalam menyesuaikan tugas (Kementerian Perindustrian, 2022)

Dalam konteks tersebut, kesejahteraan karyawan di tempat kerja menjadi aspek yang sangat krusial. Kesejahteraan tidak hanya menyangkut kondisi fisik, tetapi juga mencakup aspek psikologis, emosional, dan sosial. Karyawan yang merasa sejahtera cenderung memiliki motivasi dan produktivitas yang tinggi (Bakker & Demerouti, 2007);(Schaufeli & Taris, 2014). Meskipun demikian, penelitian ini terdahulu

masih terbatas dalam mengeksplorasi hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan di tempat kerja dengan kinerja karyawan, khususnya di sector manufaktur di jawa tengah. Studi oleh (Widodo dan Santoso, 2023) menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kesejahteraan, yang pada akhirnya berdampak negative terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka teori *Job Demands-Resources* (JD-R) yang dikemukakan oleh Bakker dkk (2001) dan Bakker & Demerouti (2007), terdapat keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia. Jika tuntutan pekerjaan tinggi tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai, karyawan akan mengalami stress yang berdampak pada kinerja. Di sisi lain, kesejahteraan karyawan dapat meningkat kreativitas, inisiatif, dan kinerja kerja secara keseluruhan (Diener & Seligman, 2004);(Motowidlo & Kell, 2012).



Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya literatur mengenai hubungan antara job demand, workplace well-being, dan kinerja karyawan dalam konteks industri manufaktur di negara berkembang. Secara praktis, temuan penelitian dapat menjadi dasar bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan guna mempertahankan kinerja optimal. Rumusan masalah sebagai berikut: 1. Bagaimana pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur di Jawa Tengah? 2. Bagaimana pengaruh kesejahteraan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur di Jawa Tengah? 3. Bagaimana pengaruh tuntutan pekerja dan kesejahteraan di tempat kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan? 4. Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan?

LANDASAN TEORI

Tuntutan pekerjaan (job demand)

Tuntutan pekerjaan mencakup seluruh aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasional yang menuntut upaya terus-menerus dari karyawan. Menurut *Job Demands-Resources (JD-R) Theory* yang dikembangkan oleh Bakker & Demerouti (2007), tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat mengakibatkan kelelahan dan stres, yang pada gilirannya menurunkan efektivitas kerja. Tuntutan pekerjaan memiliki tiga dimensi utama yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimensi pertama adalah kebutuhan kuantitatif (*Quantitative Demands*) yang meliputi beban kerja yang tinggi, tekanan waktu untuk menyelesaikan tugas, serta jam kerja yang panjang. Di sektor manufaktur, dimensi ini sering muncul dalam bentuk target produksi yang ketat dengan penyelesaian waktu terbatas, serta shift kerja yang dapat

mengganggu ritme biologis karyawan. Dimensi kedua adalah tuntutan kognitif (*Cognitive Demands*) yang mencakup kompleksitas tugas yang dihadapi karyawan, kebutuhan konsentrasi tinggi dalam menjalankan pekerjaan, serta proses pengambilan keputusan yang sulit. Morgeson dan Humphrey (2006) menjelaskan kompleksitas tugas sebagai tingkat kerumitan pekerjaan yang membutuhkan berbagai keterampilan dan pengetahuan untuk diselesaikan dengan baik. Kebutuhan konsentrasi tinggi, sebagaimana diuraikan oleh Robert & Hockey (1997) berkaitan dengan intensitas fokus mental yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas secara efektif. Selain itu, proses pengambilan keputusan yang sulit, menurut (Karasek, 1979), melibatkan evaluasi mendalam terhadap berbagai alternatif untuk memilih tindakan yang paling tepat. Dimensi ini menuntut karyawan untuk selalu berpikir kritis dan mempertahankan fokus mental dalam periode yang panjang. Dimensi ketiga adalah tuntutan emosional (*Emotional Demands*) yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menghadapi situasi emosional dalam pekerjaan, tuntutan untuk menunjukkan empati, serta pengelolaan emosi saat berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, atau pelanggan. (Cavanaugh, 2000) tekanan bahwa tuntutan emosional dapat menjadi *hambatan tuntutan* yang menghambat kinerja jika tidak dikelola dengan baik.

Kesejahteraan di tempat kerja (workplace wellbeing)

Kesejahteraan di tempat kerja bukan hanya tentang kondisi fisik yang nyaman, melainkan juga mencakup aspek psikologis dan sosial. *Model of Workplace Well-being* yang dikembangkan oleh Vella-Brodrick (2009) menekankan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, di mana karyawan merasa dihargai dan didukung, akan menghasilkan tingkat kepuasan dan motivasi yang tinggi. Kesejahteraan psikologis (*Psychological Wellbeing*) menjadi dimensi pertama yang



mencakup perkembangan pribadi karyawan, kejelasan tujuan hidup, serta kemampuan penguasaan lingkungan. Organisasi yang mendukung pertumbuhan psikologis karyawannya akan mendapatkan timbal balik berupa komitmen dan dedikasi yang lebih tinggi. Dimensi kedua adalah kesejahteraan subjektif (*Subjective Well-being*) yang meliputi kepuasan kerja, pengalaman afek positif dalam bekerja, serta tercapainya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Dimensi ini berperan sebagai fondasi untuk membangun semangat kerja yang berkelanjutan. Dimensi ketiga adalah kesejahteraan sosial (*Social Wellbeing*) yang mencakup hubungan positif dengan rekan kerja, perasaan terintegrasi dalam lingkungan sosial perusahaan, serta kesempatan untuk memberikan kontribusi sosial yang bermakna. Hibah & keyyes (1995) menyatakan bahwa kesejahteraan sosial berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas kolektif.

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah refleksi dari efektivitas dan efisiensi penyelesaian tugas serta kontribusi tambahan yang melebihi ekspektasi. Berdasarkan Performance Theory yang dikemukakan oleh Campbell & Wiernik (2015), kinerja karyawan terdiri dari tiga dimensi utama yang saling terkait. Dimensi pertama adalah kinerja tugas (*Task Performance*) yang meliputi kualitas hasil pekerjaan, kuantitas atau volume pekerjaan yang dapat diselesaikan, serta ketepatan waktu dalam memenuhi persyaratan yang ditetapkan. Motowidlo & Kell (2012) tekanan bahwa dimensi ini menjadi tolok ukur dasar dalam penilaian kinerja formal. Dimensi kedua adalah kinerja kontekstual (*Contextual Performance*) yang mencakup inisiatif karyawan dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah, kemampuan bekerja dalam tim, serta efektivitas komunikasi yang ditunjukkan dalam interaksi profesional.

Dimensi ini mengarah pada kontribusi yang melampaui deskripsi pekerjaan formal. Dimensi ketiga adalah kinerja adaptif (*Adaptive Performance*) yang meliputi kemampuan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, pendekatan inovatif dalam penyelesaian masalah, serta kebencian dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang dinamis (Nugraheni & Triatmanto, 2022; Ray Octafian, 2022). Kinerja karyawan yang optimal merupakan hasil dari keseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang menantang namun realistis dengan dukungan yang memadai dari lingkungan kerja yang memperhatikan kesejahteraan karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metodologi kuantitatif yang bersifat faktual dan actual, dengan berfokus pada pengumpulan data melalui instrument kuesioner. Responden penelitian terdiri dari 100 karyawan yang bekerja di perusahaan manufaktur Jawa Tengah. Teknik convenience sampling di pilih untuk memudahkan pengumpulan data sesuai dengan kondisi lapangan. Kuesioner yang digunakan berupa skala Likert 5 titik (Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju). Skala ini digunakan untuk mengukur persepsi karyawan terkait tuntutan pekerjaan, kesejahteraan di tempat kerja, dan kinerja yang ditunjukkan. Penggunaan skala Likert telah terbukti Valid dan reliabel dalam berbagai penelitian sebelumnya (Scales & Sullivan, 2013). Data yang terkumpul selanjutnya akan dianalisis menggunakan Teknik regresi linier berganda untuk melihat hubungan antar variable penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi responden

Tabel 1 Identitas responden

No	Jenis kelamin	Jumlah (responden)	Presentase (%)
1	Laki-laki	17	17%



2	perempuan	83	83%
Jumlah		100	100%

Sumber: Data primer diolah 2025

Berdasarkan Tabel 1, identitas responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin. Dari total 100 responden, sebagian besar adalah perempuan, yaitu sebanyak 83 orang atau 83% dari keseluruhan. Sementara itu, responden laki-laki berjumlah 17 orang atau setara dengan 17% dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi perempuan dalam penelitian ini lebih dominan dibandingkan laki-laki.

Tabel 2 Identitas responden berdasarkan usia responden

No	Usia responden	Jumlah (responden)	Presentase (%)
1	17-24 Tahun	83	83,2
2	25-35 Tahun	16	15,8
3	35-44 Tahun	1	1%
Jumlah		100	100%

Sumber: Data primer diolah 2025

Tabel 2 tersebut menyajikan data mengenai distribusi responden berdasarkan usia. Dari total 100 responden, kelompok usia 25-35 tahun mendominasi dengan jumlah 83 orang atau 83,2% dari keseluruhan. Sementara itu, responden berusia 17-24 tahun berjumlah 16 orang atau 15,8%. Adapun responden yang berusia 35-44 tahun merupakan kelompok dengan jumlah paling sedikit, yakni hanya 1 orang atau 1% dari total responden. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam rentang usia produktif, khususnya 25-35 tahun.

Tabel 3 Identitas responden lama bekerja diperusahaan

No	Lama bekerja	Jumlah (responden)	Presentase (%)
1	<1Tahun	24	23,8%
2	1-3	64	64,4%

Tahun			
3	4-6 Tahun	12	11,8%
Jumlah		100	100%

Sumber: Data primer diolah 2025

Tabel 3 tersebut menunjukkan distribusi responden berdasarkan lama bekerja. Dari total 100 responden, mayoritas telah bekerja selama 1 hingga 3 tahun, dengan jumlah 64 orang atau 64,4% dari keseluruhan. Responden yang memiliki pengalaman kerja kurang dari satu tahun berjumlah 24 orang atau 23,8%. Sementara itu, sebanyak 12 responden atau 11,8% telah bekerja selama 4 hingga 6 tahun. Data ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden berada dalam rentang pengalaman kerja 1 hingga 3 tahun.

2. Uji validitas dan uji reabilitas

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 100 responden di sebuah perusahaan manufaktur di Jawa Tengah. Setelah pengumpulan, data tersebut diolah menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi standar pengukuran yang akurat dan dapat dipercaya.

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan metode korelasi Product Moment Pearson, menggunakan nilai r tabel pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Hasil dari analisis ini kemudian dirangkum dalam tabel yang menunjukkan tingkat validitas data yang diperoleh.

Tabel 4 Hasil uji validitas

Variabel	Indikator	R hit	Df	Keterangan
Tuntutan pekerjaan (x ₁)	1	0,650	0,195	valid
	2	0,652	0,195	Valid
	3	0,509	0,195	Valid
	4	0,581	0,195	Valid
	5	0,655	0,195	Valid
	6	0,677	0,195	Valid
	7	0,789	0,195	Valid
	8	0,705	0,195	Valid



Kesejahteraan tempat kerja (x ₂)	9	0,687	0,195	Valid
	1	0,730	0,195	Valid
	2	0,748	0,195	Valid
	3	0,790	0,195	Valid
	4	0,783	0,195	Valid
	5	0,789	0,195	Valid
	6	0,676	0,195	Valid
	7	0,743	0,195	Valid
	8	0,805	0,195	Valid
Kinerja karyawan (Y)	9	0,810	0,195	Valid
	1	0,765	0,195	Valid
	2	0,773	0,195	Valid
	3	0,798	0,195	Valid
	4	0,789	0,195	Valid
	5	0,810	0,195	Valid
	6	0,763	0,195	Valid
	7	0,871	0,195	Valid
	8	0,875	0,195	Valid
9	0,799	0,195	Valid	

Sumber: Data primer diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis yang diketahui yang ditampilkan pada tabel 4, bahwa setiap indikator memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dibandingkan r-tabel, yaitu 0,195 menunjukkan bahwa setiap indikator valid (Field, 2012). dengan derajat kebebasan (N - 2 = 100 - 2 = 82, sig 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator yang diuji telah memenuhi kriteria validitas.

Selain itu, dilakukan pula uji reliabilitas dengan bantuan program SPSS diukur menggunakan Cronbach's Alpha pada variabel yang diteliti.

Tabel 5 Hasil uji reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	>	<	ket
Tuntutan pekerja (x ₁)	0,866	>	0,60	Reliabel
Kesejahteraan tempat kerja (x ₂)	0,934	>	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (y)	0,948	>	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditampilkan dalam tabel 5, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat akustik yang baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel yang melebihi 0,60 sebagai indikator konsistensi internal yang baik (Cronbach, 1951) sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

3. Pengujian hipotensi

Tabel 6 Hasil analisis regresi linear berganda

Model	B	Unstandar dized coefficients	Standar dized coefficients	t	sig
		Std.er ror	beta		
1 (constant)	7.554	3.169		2.383	.19
Tuntutan pekerjaan	-.008	.063	-.008	-.125	.901
Kesejahteraan di tempat kerja	.842	.062	.825	13.531	.000

Sumber: Output SPSS 2025

Maka berdasarkan tabel persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$y = 7.554 - 0,008 x_1 + 0,842 x_2 + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi, dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel X₁ tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y, karena memiliki nilai signifikansi 0,901 (p > 0,05) dan koefisien regresi yang sangat kecil (-0,008). Artinya, perubahan pada X₁ tidak memberikan dampak yang berarti terhadap Y.
2. Variabel X₂ memiliki pengaruh signifikan terhadap Y, dengan koefisien regresi sebesar 0,842 dan nilai signifikansi 0,000 (p < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi



nilai X2, maka nilai Y akan meningkat secara signifikan.

3. Model regresi menunjukkan bahwa X2 merupakan faktor dominan dalam mempengaruhi Y, dengan nilai standardized beta tertinggi (0,825) dibandingkan dengan X1.
4. Konstanta sebesar 7.554 menunjukkan bahwa jika X1 dan X2 bernilai nol, maka nilai Y diprediksi sebesar 7.554 .

Berdasarkan hasil uji t pada table 6, dapat disimpulkan bahwa:

1. Hipotesis X_1 ditolak karena tidak berpengaruh signifikan terhadap Y, ditunjukkan oleh nilai thitung -0,125 dengan nilai signifikansi 0,901 ($p > 0,05$). Hal ini berarti perubahan pada variabel X1 tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel Y.
2. Hipotesis X_2 di terima karena berpengaruh signifikan terhadap Y karena memiliki nilai thitung sebesar 13,531 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel X_2 secara statistik memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap variabel Y.
3. Uji F

Tabel 7 Uji F

Model	Sum of square	Df	Mean square	f	sig
1 regressi	6494.4	2	3247.2	101.2	.00
on residual	27	14	1.93	69	0 ^b
total	3110.3	9	32.065		
	23	7			
	9604.7	9			
	50	9			

Berdasarkan hasil Uji F yang ditampilkan dalam Tabel 8, diperoleh nilai F hitung sebesar 101.269 dengan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0.000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa model regresi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel independen (X1 dan X2) secara bersama-

sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4. Koefisien determinasi (R^2)

Tabel 9 Hasil uji koefisien determinasi

Model summary				
Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.676	.669	5.663

Berdasarkan Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi diperoleh nilai R sebesar 0,822 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam model ini cukup kuat. Nilai adjusted R Square (R^2) sebesar 0.669 menunjukkan bahwa 66.9% variabilitas dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan dalam model, sedangkan sisanya 33.1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan analisis regresi linear berganda, variabel tuntutan pekerjaan (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,901 ($p > 0,05$), yang berarti bahwa perubahan dalam tuntutan pekerjaan tidak memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja karyawan. Selain itu, koefisien regresi sebesar -0,008 menunjukkan bahwa pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap kinerja karyawan cenderung sangatlah kecil dan bahkan negative, meskipun tidak signifikan.

Menurut Robbins dan Judge (2019) tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan tergantung pada sumber daya yang tersedia untuk mengatasi tuntutan tersebut. Jika karyawan



memiliki sumber daya yang cukup, seperti dukungan sosial dan pelatihan, mereka dapat mengelola tuntutan pekerjaan tanpa mengalami penurunan kinerja. Namun, dalam penelitian ini, hasil menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan bukanlah faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Pengaruh kesejahteraan tempat kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kesejahteraan tempat kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini membuktikan bahwa dengan nilai signifikan 0,000 ($p < 0,05$) dan koefisien regresi sebesar 0,842. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik kesejahteraan tempat kerja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat secara signifikan

Menurut Maslow (1943) dalam teorinya tentang hierarki kebutuhan, kesejahteraan tempat kerja yang mencakup aspek fisiologis dan keamanan kerja berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh Bakker dan Demerouti (2017) dalam model Job Demands-Resources (JD-R) juga menunjukkan bahwa kesejahteraan kerja dapat meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan.

3. Pengaruh tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan tempat kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa modelan regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan secara simultan, dengan nilai F -hitung sebesar 101,269 dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Ini berarti bahwa secara Bersama-sama, variabel tuntutan pekerjaan (X_1) dan kesejahteraan tempat kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). meskipun secara individual tuntutan pekerjaan tidak berpengaruh signifikan, namun secara keseluruhan, kombinasi kedua variabel

independent tetap memberikan kontribusi terhadap variabilitas kinerja karyawan.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) kombinasi antara beban kerja yang terkendali dan kesejahteraan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori beban kerja yang menyatakan bahwa stres kerja hanya berdampak negatif jika tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai.

4. Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kesejahteraan tempat kerja (X_2) merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *standardized beta* tertinggi sebesar 0,825 dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan yang hanya memiliki *beta* -0,008.

Menurut Herzberg (1959) dalam teori dua faktornya, kesejahteraan tempat kerja termasuk dalam faktor motivasi yang dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan secara signifikan. Studi yang dilakukan oleh Deci dan Ryan (2000) juga menekankan bahwa lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, yang berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas mereka.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Tuntutan pekerjaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat beban kerja tidak secara langsung menentukan kualitas kerja karyawan dalam perusahaan manufaktur yang diteliti.
2. Kesejahteraan tempat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kesejahteraan yang dirasakan



karyawan, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan.

3. Secara simultan, tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun tuntutan pekerjaan secara individu tidak memberikan dampak yang berarti.
4. Kesejahteraan tempat kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan.

Dari hasil penelitian ini, perusahaan disarankan untuk lebih memprioritaskan peningkatan kesejahteraan karyawan, seperti memberikan fasilitas kerja yang lebih baik, memperhatikan keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan kondusif. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan kinerja karyawan dapat terus meningkat dan berdampak positif terhadap produktivitas perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bakker & Demerouti, 2007. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- [2] Bakker, A. B., Demerouti, E., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). Articles_Arnold_Bakker_69.Pdf. Dalam *Journal of Applied Psychology* (Vol. 86, Nomor 3, hlm. 499–512).
- [3] Bakker dan Demerouti. (2017). *Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward Job Demands – Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward*. 22(September 2018), 273–285.
- [4] Campbell & Wiernik. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. Dalam *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Vol. 2). <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- [5] Cavanaugh, Dk. (2000). *An Empirical Examination of Self-Reported Work Stress Among U. S. Managers*. 85(1), 65–74.
- [6] Cronbach. (1951). *Coefficient alpha and the internal structure of tests* lf- j. Cronbach*. 16(3).
- [7] Deci dan Ryan. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- [8] Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2004). Beyond Money: Toward an Economy of Well-Being. *Psychological Science in the Public Interest*, 5(1), 1–31. <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2004.00501001.x>
- [9] Field. (2012). Discovering statistics using R. *Choice Reviews Online*, 50(04), 50-2114-50–2114. <https://doi.org/10.5860/choice.50-2114>
- [10] Herzberg. (1959). *Relations industrielles The Motivation to work*, by F. Herzberg, B. Mausner and B. -C. RECENSIONS - BOOK REVIEWS.
- [11] Hibah & keyyes. (1995). *The Structure of Psychological Well-Being Revisited*. 69(4), 719–727.
- [12] Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- [13] Kementerian Perindustrian, 2022. (2022). Pengaruh Kinerja Industri Manufaktur Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan Indeks Pembangunan Manusia Di Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi*, 24(1).



- [14] Maslow. (1943). A theory of human motivation. *Defining and Classifying Children in Need, August*, 101–127. <https://doi.org/10.4324/9781315258324-16>
- [15] Morgeson dan Humphrey. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321–1339. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>
- [16] Motowidlo & Kell. (2012). *Job Performance*. 82–103.
- [17] Nugraheni, K. S., & Triatmanto, B. (2022). The role of organizational commitment as mediation of the influence of transformational leadership on hotel employee performance. *European Journal of Business and Management Research*, 7(6), 84–88.
- [18] Ray Octafian, K. S. N. (2022). COVID-19: Analisis Job Insecurity dan Job Engagement Terhadap Job Performance Karyawan Hotel di Semarang. *JENIUS Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 429–438.
- [19] Robbins dan Judge. (2019). *Organizational behavior*.
- [20] Robert, G., & Hockey, J. (1997). *Compensatory control in the regulation of human performance under stress and high workload: A cognitive-energetical framework*. 1(96).
- [21] Scales, L., & Sullivan, G. M. (2013). *Analyzing and Interpreting Data From Likert-Type Scales*. December, 541–542.
- [22] Schaufeli & Taris. (2014). Bridging occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach. *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach*, 9789400756, 1–249. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3>
- [23] Schaufeli dan Bakker. (2004). *Job demands , job resources , and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study*. 315(October 2002), 293–315.
- [24] Vella-Brodick, P. &. (2009). *The ‘ What ’, ‘ Why ’ and ‘ How ’ of Employee Well-Being: A New Model*. 441–458. <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9270-3>
- [25] Widodo dan Santoso. (2023). *Bridging: Journal of Islamic Digital Economic and Management ISSN: 3025-9177 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Airmas*. 2(1), 41–55.



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN